



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

TRAINEE ONTWIKKEL TRAJECT

Ontdek wie je bent en gebruik je talent

Training van en door UBR|InterCoach





Onderweg naar de fotoshoot met het TOT-team in het Haagse Bos schalt “Doe alles wat je doet met hart en ziel” uit de autoradio. Hoe toepasselijk, want als er iets is dat de trainers van het Trainee Ontwikkel Traject gemeen hebben dan is het die overtuiging.

Jip Op den Kamp is vanaf het begin betrokken bij de trainee-programma's van de Rijksoverheid. Hij geniet altijd van de vraag 'wat wil je later worden als je groot bent? Waar zie jij jezelf over vijf of tien jaar?' Jip: "Ongeveer eenderde van de trainees heeft geen idee en zegt dat ook helemaal niet te willen weten. Maar aan het einde van

het laatste trainingsblok moeten ze bij mij allemaal twee tot vier minuten voor de groep staan en vertellen waar ze zichzelf in de toekomst zien. Naast wie ze wakker worden, waar ze wonen en wat voor werk ze doen. En iedereen heeft dan een verhaal. Het bijzondere is dat de meeste mensen dat niet geloven als je die vraag stelt aan het begin van het blok en dat ze zelf blij verrast zijn over dat resultaat. Als je de tijd krijgt en neemt om stil te staan bij jezelf, komen de mooiste dingen naar boven." Dat kan Robbert Braak (programmaleider TOT) alleen maar beamen. Hij geeft ook aan dat het niet erg is als je niet zeker weet wat je later wilt: "In blok 3 besteden we aandacht aan loopbaanontwikkeling, maar de nadruk ligt – in het hele TOT – op persoonlijke ontwikkeling. We kijken die dag naar de logische vervolgstappen in iemands werk. Die hoeven niet perse ver in de toekomst te liggen. Voor de een is het prettig aan de slag te gaan met de voorbereiding van een sollicitatiegesprek voor een vacature die op dat moment open staat. Dus heel concreet en klein, in het hier en nu. De ander wil graag een pad uitstippelen voor zichzelf voor de lange termijn. We helpen je bij het stellen van de juiste vragen aan jezelf."

Eenheid in verscheidenheid

Het TOT-team bestaat uit vijf trainers: Robbert Braak, Jip Op den Kamp, Iris Poelert, Ellen Moleenaar en Alice de Haan. Zij geloven dat de wereld beter wordt als iedereen doet wat écht bij hem past. Prachtig om te zien dat ieder van hen dat in de praktijk brengt. Ze zijn op heel verschillende manieren bij InterCoach terecht gekomen. Zo zegt Ellen een laatbloeiër te zijn. "Ik heb allerlei dingen geprobeerd en weet pas sinds een jaar of vijf dat dít echt is wat ik wil doen. En dat is prima, want ik neem al die verschillende ervaringen mee in mijn huidige werk. Zo begrijp ik bijvoorbeeld



Weet wie je bent en weet dat de ander anders is.


heel goed wat de dagelijkse praktijk van beleidsmedewerker met zich meebrengt, omdat ik dat zelf was voor ik aan de slagging bij InterCoach. Dat heeft een toegevoegde waarde bij het begeleiden van trainees.” Ook Alice heeft ervaring in verschillende sectoren: overheid, bedrijfsleven, non-profit en had rollen als adviseur en lijnmanager. “De diverse achtergronden maken ons als trainersteam een ervaringsbron waar trainees van kunnen profiteren.” Bij Iris is het begeleiden van de nieuwe garde ambtenaren juist een soort rode draad door haar carrière. Achttien jaar geleden deed ze voor het eerst mee aan het begeleiden van de trainees van het toenmalige ministerie van VROM en vanuit verschillende functies kreeg ze telkens weer met die trainees te maken. “De selectie-eisen voor het traineeprogramma zijn streng en ik heb ze in de loop van de jaren ook zien veranderen. Een paar jaar geleden was assertiviteit een belangrijke

eigenschap, nu ligt de nadruk veel meer op kunnen samenwerken. We halen ta-

lent binnen en daar willen we natuurlijk het beste uithalen. In mijn ogen is het TOT een juweel en de deelnemers zijn groeibriljanten.”

Duidelijk is dat alle vijf de trainers nu in hun element zijn. Dat geldt ook voor spin in het web Anneke van Bohemen, ondersteuner van het TOT. Ze is het dienstverlenende type, een echte doener. Ze regelt graag alles zelf en vindt het leuk contact te hebben met de jonge trainees.

Naast de overeenkomsten zie je zes totaal verschillende mensen. Logisch, want iedereen is anders. Dat is een belangrijk aandachtspunt in de training: weet wie je bent en weet dat de ander anders is. En dat die ander spreekt en handelt vanuit wie hij is.

A portrait of Ellen Molenaar, a woman with blonde hair, smiling. She is wearing a blue and white patterned top. The background is a blurred natural setting with rocks and greenery.

Ellen Molenaar: “Je bent goed zoals je bent.
Leer jezelf kennen
en daarmee werken.”



Programma TOT

Het TraineeOntwikkeltTraject (door Intercoach) is onderdeel van de opleiding van het Rijkstraineeprogramma. De Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering (RAFEB) verzorgt het andere deel.

TOT begint met een persoonlijkheidstest en omvat vervolgens drie praktijkgerichte leerlijnen.

Persoonlijkheidstest

We maken gebruik van Management Drives of Insights. Deze programma's versterken het zelfinzicht en vergroten het begrip voor onderlinge verschillen.

I. Lesdagen met de hele groep begeleid door trainer

BLOK 1: KLEUR BEKENNEN

bewustwording van persoonlijke waarden, drijfveren

Twee dagen inclusief overnachting. Veel korte presentaties en feedback. We nodigen ook een externe docent uit, die helpt bij het op een creatieve en 'andere' manier informatie over jezelf te krijgen.

BLOK 2: GEKLEURD COMMUNICEREN

communiceren; verbinden

Twee dagen zonder overnachting. De deelnemers gaan onder meer met hun eigen casussen aan de slag met trainingsacteurs: welk gesprek vond ik lastig en zou ik nog wel eens willen overdoen; wat is de beste manier om aan de ene kant eigenwijs te zijn en tegelijkertijd ook echt te luisteren naar de ander? Dit onderdeel scoort altijd in de top drie van beste onderdelen van het TOT.

BLOK 3: KLEURRIJKE TOEKOMST

loopbaanoriëntatie

Een dag waarbij de trainees elkaar concreet ondersteunen en door de trainer ondersteund worden bij de volgende stap. Het biedt ook een *wrap-up* van het geleerde en een verankering daarvan voor de toekomst.

Het TOT is vooral gericht op persoonlijke ontwikkeling: verdiep de dialoog met jezelf om de dialoog met de ander te versterken. En andersom: gebruik de dialoog met de ander om je zelfkennis te vergroten. Daardoor ontstaat impact. Daar gaat het om: vergroten van persoonlijke impact, aansluitend op de organisatiedoelen.

II. Intervisie (begeleid door getrainde intervisiebegeleider)

Leerlijn 2 bestaat uit drie begeleide intervisiebijeenkomsten die tussen de blokken ingepland worden. Je brengt casuïstiek in die ter plekke wordt onderzocht en waarbij de wijsheid van de groepen gestructureerd wordt ingezet om tot antwoorden en adviezen te komen.

III. Individuele leerlijn – individuele leergesprekken ontwikkelplan

In leerlijn 3 wordt een individueel leergesprek aangeboden na elk blok. Deze drie gesprekken heb je met een coach van InterCoach. De gesprekken zijn erop gericht om regie op je leren te borgen gedurende jouw traject. (Voor een klein deel van de trainees zijn deze gesprekken anders georganiseerd.)

Meer informatie?

Voor vragen kun je terecht bij Anneke van Bohemen: anneke.bohemen@minbzk.nl
070 - 7000 570 / 06 - 52 80 93 42

Anneke van Bohemen:
“Geweldig om al die jonge mensen te leren kennen.”



De dialoog is een wezenlijk onderdeel van het programma. Je gaat het gesprek met jezelf aan door naar jezelf te kijken, te luisteren en vragen te stellen. Met die zelfkennis kun je de dialoog met de ander versterken. En de cirkel is rond als je die dialoog weer gebruikt om over jezelf te leren.

maar iedereen heeft voorkeuren. Mensen herkennen zich bijna altijd in het profiel dat uit die tests komt. Het levert dus niet zozeer verrassingen op, maar wel inzichten. Door je bewust te zijn van je eigen manier van werken, kun je daar beter gebruik van maken. Ellen geeft een

mooi voorbeeld: “Het lijkt soms alsof extravert gedrag meer wordt gewaardeerd dan iemand die meer introvert gedrag vertoont en dus meer blauw in zijn Insightsprofiel heeft. Uit de test van een van mijn deelnemers kwam naar voren dat hij vooral veel blauwe eigenschappen had, dat hij

voorzichtig en nauwkeurig was. Hij leek daar zelf in eerste instantie niet erg gelukkig mee. Misschien juist door het heersende idee dat je verder komt als je assertief en extravert bent. Maar naarmate de training vorderde, groeide zijn tevredenheid over de uitkomst van de test. Hij hield ons namelijk bij de les, stelde de juiste vragen en zorgde dat dingen goed georganiseerd verliepen. Zo

Zelfkennis kan de dialoog met de ander versterken en dat gesprek kan weer bijdragen aan betere zelfkennis.

Kleur bekennen

Aan het begin van het programma doen alle deelnemers een persoonlijkheidstest. InterCoach maakt hiervoor gebruik van Management Drives of Insights. Beide programma's werken met kleuren. Niemand is één kleur,

Iris Poelert: “In mijn ogen is het TOT een juweel en de deelnemers zijn groeibriljanten.”



Alice de Haan: “Wanneer heb je voor het laatst iets voor het eerst gedaan?”



iemand is enorm nuttig in een team. Dat begon hij zelf in te zien en de anderen zagen dat ook. Zo leer je als groep. Ook ik leer tijdens elke training weer nieuwe dingen. Het is belangrijk dat mensen weten dat het goed is zoals ze zijn. Het gaat erom jezelf beter te leren kennen en daarmee te werken. Dingen waar je minder goed in bent, kun je misschien beter door iemand anders laten doen. Zo vul je elkaar aan.”

Tijdens het eerste blok van de training leren de deelnemers vooral naar zichzelf kijken en hun drijfveren te ontdekken. “Dat doen we onder meer door de resultaten van de persoonlijkheidstests te bekijken,” vertelt Robbert. “De uitleg van die resultaten is van belang, ook om duidelijk te maken dat iedereen er zonder waardeoordeel naar moet kijken. Het gaat erom dat je jezelf goed ziet. Die kleurenprofielen zijn een instrument dat je kunt inzetten om van elkaar te leren.” Veel departementen maken gebruik van die kleurprofielen bij het selecteren van kandidaten en tijdens beoordelingen. Het is dus handig trainees de taal ervan te leren. Iris herinnert zich dat een leidinggevende van haar ooit zei dat als ze zelf het idee had heel sturend te zijn, ze nog steeds heel bescheiden was. “Ik herkende dat, want ik heb weinig rood in mijn profiel. Maar het was goed van hem te horen hoe ik overkom. Het betekent voor mij dat ik best een stap naar voren mag doen, omdat ik dan waarschijnlijk nog steeds niet opdringerig overkom.”

Creatief

Robbert: “Deze eerste twee dagen zijn meteen heel intensief. We overnachten ook op de locatie. Dat zorgt ervoor dat de groep hechter wordt. Op de avond van de eerste dag nodigen we iemand uit die ons helpt om informatie over jezelf te krijgen op een creatieve, andere manier. Dat kan bijvoorbeeld door middel van muziek of beweging. Wat gebeurt er als je een deelnemer vraagt met een slaginstrument te laten horen hoe hij een ander ervaart? Gaat hij veel herrie maken of maakt hij een subtiel, zacht geluid? En wat zegt je lichaamshouding over jou? Hoe ga je je voelen als je je rug recht en je hoofd iets hoger houdt? Dat zijn dingen die enorm veel impact hebben. Mensen zijn daar vaak positief verrast over en bijna iedereen krijgt energie van dit onderdeel.” Een vergelijkbare oefening past Alice weleens toe in het blok ‘Gekleurd communiceren’. Bij die oefening gaat het



Robbert Braak: “Wij zijn er voor het individu dat meedoet aan ons programma en daarmee werken we aan de toekomst van de Rijksoverheid.”

over hoe je je verhoudt tot de ander. Ze maakt gebruik van een schaal van een tot tien, fysiek weergegeven op de grond. Ze vraagt de deelnemers te gaan staan op het cijfer dat aangeeft hoeveel invloed ze naar eigen zeggen op dat moment hebben in hun werk en vervolgens hoeveel invloed ze zouden willen hebben. “Ik zag in een groep een keer een wat stille jongen, die zichtbaar een heel eigen rol vervulde met zijn observaties en vragen, maar die niet heel expliciet aanwezig was. Dus vroeg ik hem de meest aanwezige, welbespraakte van de groep te gaan begeleiden in de oefening. Dat bleek voor beide partijen – tot beider verrassing – heel goed te werken. Ik nodigde de meer observerende jongen vervolgens uit op de tien te gaan staan en te vertellen hoe dat voelde. ‘Geweldig,’ zei hij stralend! Door hem fysiek op die tien te laten staan, kon hij dat wat hij zojuist had laten zien ook fysiek voelen. Hij noemde het als dé betekenisvolle ervaring in de tweedaagse

en is deze rol meer in de dagelijkse werkprijktijk gaan invullen tot zijn eigen plezier en dat van zijn omgeving.”

Spelenderwijs

Als je een gesprek opnieuw zou mogen voeren om het beter te kunnen doen, welk gesprek zou dat dan zijn? En wat zou je willen veranderen? Of moet je binnenkort een belangrijk gesprek voeren met je leidinggevende en weet je niet precies hoe je dat aan moet pakken? Tijdens het tweede blok krijgen de trainees de kans daarmee aan de slag te gaan met trainingsacteurs. Robbert: “Veel mensen denken van tevoren dat het niet werkt als ze zo’n gesprek met een acteur aan moeten gaan, omdat het niet ‘echt’ zou zijn. Maar dat gevoel verdwijnt bij iedereen tijdens het gesprek. Mensen gaan er helemaal in op. Dat zie je en voel je. Prachtig! Je geeft mensen de kans dingen uit te proberen. Zo kun je tegen iemand die nooit boos wordt zeggen ‘wees eens razend!’. Dat kan in zo’n veilige omgeving. Dan kan iemand voelen hoe dat is en horen van anderen dat hij eigenlijk nog steeds niet zo boos overkwam, zoals Iris ook vertelde.”

Wat zegt je lichaamshouding over jou? Hoe voel je je als je je rug recht en je hoofd iets hoger houdt?

Verankering

In het TOT gaat het om de doelen van de trainee én om die van de organisatie. “We werken samen aan de toekomst van de Rijksoverheid,” aldus Robbert. In het derde blok komt het toekomstperspectief aan bod. De deelnemers hebben veel geleerd over zichzelf. Inzichten gekregen in hun talenten, valkuilen en blinde vlekken. Nu is het tijd om vooruit te kijken. Waar wil je naar toe? En hoe kun je wat je hebt geleerd daarbij inzetten? Voor jezelf en voor de organisatie. Want natuurlijk gaat het niet om de trainingsdagen van het TOT. Het echte leren doe je op je werkplek. Je krijgt tijdens het TOT instrumenten aangereikt om dat werk beter te kunnen doen. De trainees leren vooral de regie te nemen over hoe en wat ze leren. Uiteindelijk draait het om het werk. Iris: “Een van de deelnemers werkte tijdens het TOT bij het ministerie van EZ tijdens de vogelgriep. Ze werd af en toe weggeroepen, omdat ze zich bezig moest houden met de antwoorden van de minister. Natuurlijk was het jammer dat ze daardoor onderdelen van de training miste. We verwachten honderd procent inzet van onze deelnemers. Maar dat is wel hoe het werken bij de overheid kan zijn. Als je in de politieke vuurlinie zit, moet je soms alles uit je handen laten vallen. Ze moest keuzes maken en tussen haar werk en de training door laveren. Dat deed ze heel knap en daar leerde de groep ook weer van.” Eigenlijk kon zij meteen in de praktijk brengen wat het doel van het TOT is: hoe kun je dat wat je leert tijdens het TOT inzetten in je werk. De intervisiesessies en de individuele coachingsgesprekken die onderdeel uitmaken van het programma dragen daar ook aan bij. Samen werken we aan een Persoonlijk ontwikkelplan (POP), dat focus en richting geeft aan het individuele leren. Als het goed is, spat de passie daarvan af. Want het streven is toch in ieder geval alles wat je doet met hart en ziel te doen.

Doe alles wat je doet met hart en ziel!

InterCoach is het expertisecentrum voor collega-coaching binnen de overheid en dé plek voor inspiratie.

© InterCoach, september 2015

Jip Op den Kamp: “Als je stilstaat bij jezelf, komen de mooiste dingen boven.”

